

Aan De Raad van Ministers
dtkv De Minister van Financiën
De heer K.A. Gijsbertha
Pietermaai # 4-4A
Alhier

Uw nummers 2021/0011407 Uw brieven van 12 mei 2021 Ons nummer: 19052021.01 Willemstad, 19 mei 2021
(letters):
Onderwerp: Benoeming tweede bestuurder GI-RO sttlement Holding
(art. 9 PB 2014, no. 3 (GT))
Bijlage(n):

1 Inleiding

Middels e-mail van 4 mei 2021 van de Minister van Financiën (hierna: de Minister) heeft de Minister het voornemen tot de benoeming voor een 2^{de} bestuurder voor Giro Settlement Holding N.V. (hierna: GSH) geheel ongemotiveerd en zonder begeleidend schrijven en besluit van de Raad van Minister voor spoed advies aan de adviseur gemeld.

Artikel 9 lid 1 van de Landsverordening corporate governance stelt dat indien door of namens een minister wordt meebeslist of beslist over de benoeming of voordracht tot benoeming van een bestuurder of commissaris dient de verantwoordelijke minister het voornemen tot de benoeming of voordracht schriftelijk en gemotiveerd aan de adviseur corporate governance te melden. In overeenstemming met artikel 9 lid 2 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance te adviseren over de vraag of een dergelijk voornemen voldoet aan de statuten van de stichting en aan de toepasselijke regels, waaronder de procedureregels zoals bedoeld in artikel 8 van de Landsverordening corporate governance en de bepalingen uit de Code. In het advies geeft de adviseur gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen.

2 Ontvangen en geraadpleegde relevante documenten

- Brief d.d. 3 mei 2021 van de Centrale Bank van Curacao en Sint Maarten met kenmerk EC/mmh/2021-004343 met als onderwerp kandidaat bestuurder GI-IR Settlement Holding N.V.;
- Rapportage persoonlijkheidsassessment April 2021 Balance;
- Functieprofiel 2^{de} bestuurder GI-RO Settlement Holding N.V.;
- Functieprofiel 1^{ste} bestuurder GI-RO Settlement Holding N.V.;
- CV van de voorgedragen kandidaat;
- Statuten van GSH d.d. 28 december 2020; en
- Online uittreksel van het Handelsregister van de Kamer van Koophandel van Curaçao van GSH van 14 mei 2021.

Bij het raadplegen van de informatie en aangeleverde documenten zoals door de Minister middels e-mail van 4 mei 2021 aan de adviseur is aangeboden is gebleken dat bepaalde informatie en documenten ontbraken. Naar aanleiding daarvan heeft de adviseur middels brief

van 7 mei 2021 no. 07052021.01 de Minister verzocht om nadere informatie en documenten. In het verzoek is met verwijzing naar eerdere adviezen van de adviseur waaronder het advies van 26 november 2021 no. 26112020.01 met betrekking tot de oprichting van GSH en de werving en selectie van een bestuurder GSH in het kort het volgende gesteld dan wel verzocht:

“(…)

Enige motivering en onderbouwing waarom er geen open en transparante werving en selectie heeft plaatsgevonden is in het schrijven niet aangegeven. De urgentie die er bij de oprichting was om een eerste bestuurder met spoed te werven is er nu niet. GSH is reeds vorig jaar december opgericht en er had derhalve sindsdien een aanvang kunnen worden gemaakt met de werving en selectie. Er zijn geen redenen aangegeven waarom er niet sindsdien geen werving- en selectieprocedure is opgestart om te komen tot de selectie van een tweede bestuurder.

Met in achtneming van artikel 8 en 9 van de Landsverordening ontvangt de adviseur gaarne alsnog het volgende:

- De nadere motivering van de Minister met betrekking tot het voornemen tot de benoeming van de kandidaat.
- Het besluit van de Raad van Minister met betrekking tot het voornemen.
- Motivering waarom er sinds de oprichting geen open werving en selectieprocedure heeft plaatsgevonden.
- Motivering en gegronde redenen waarom er afgeweken is van een open en transparante werving- en selectieprocedure.
- Nadere beschrijving van de gehanteerde headhunting en selectie die heeft plaatsgevonden met mede aangeven door wie dan welke instantie de headhunting is geschied.
- Resultaten en beoordelingsmatrix van de gehouden sollicitatiegesprekken.

(…)

Als reactie op het verzoek om nadere informatie heeft de Minister als eerste middels e-mail van 7 mei 2021 gereageerd en vervolgens middels schrijven d.d. 10 mei 2021 met zaaknummer 2021/0011407. De directeur van de Centrale Bank heeft middels e-mail van 10 mei 2021 ook nadere informatie verstrekt naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie van de adviseur.

3 Melding voornemen tot benoeming 2^{de} bestuurder GSH

Zoals gestel had de Minister in eerste instantie het voornemen geheel ongemotiveerd zonder enig begeleidend schrijven middels e-mail aan de adviseur gemeld.

3.1 E-mail Minister d.d. 7 mei 2021 en brief Minister d.d. 10 mei 2021

Naar aanleiding van het verzoek voor nadere informatie heeft de Minister de adviseur in eerste instantie als volgt bericht:

“(…)

In mijn mail (c.q. begeleiden schrijven) d.d. 4 mei heb ik u in uw hoedanigheid van bestuurder van SBTNO benadert met het verzoek om spoedadvies uit te brengen m.b.t. de benoeming van een 2de bestuurder voor de GI-RO Settlement Holding die op voordracht van de CBCS, conform de statuten van de entiteit, dient plaats te vinden. De motivatie is terug te vinden in de brief van de CBCS en hoeft naar mijn mening geen verdere persoonlijke motivatie van de minister. Verder is er ook geen enkel verplichting dat de minister eerst een besluit van de RvM moet zoeken alvorens de minister als de vertegenwoordiger van Land Curaçao de SBTNO te benaderen.

Uw reactie heb ik verder gedeeld met de bestuurders van de CBCS en de juridisch adviseur van de GI-RO Settlement Holding en zodra ik hun reactie ontvang zal meer uitgebreid terugkomen op uw brief.

(…)

Vervolgens heeft de Minister in zijn schrijven van 10 mei 2021 met zaaknummer 2021/0011407 onder andere het volgende gesteld”

“(…)

Op 10 december 2020 heb ik u formeel gemeld over de beoogde oprichting en verkrijging van aandelen bij oprichting alsmede over de te volgen werving- en selectieprocedure. U heeft reeds geadviseerd over de concept profielschetsen van de bestuurders en commissarissen (nr. 26112020.01). Zoals ik u reeds heb geïnformeerd, heeft de werving en selectie van de bestuurders plaatsgevonden via Headhunting, aangevuld met een assessment. Iedere stap in het proces heeft plaatsgevonden in overleg met de CBCS.

Allereerst is een lijst opgesteld van potentiële geschikte kandidaten. Vervolgens is uit deze lijst een kortere lijst opgesteld na deze lijst te hebben vergeleken met de profielschets voor de bestuurders. Er zijn gesprekken gevoerd met potentiële kandidaten. Deze gesprekken zijn gevoerd door mij en/of mijn medewerkers en/of de CBCS. Op basis hiervan heeft land Curaçao de heer Domhoff voorgedragen en na positief advies van de SBTNO als zodanig ook benoemd als bestuurder.

GI-RO Settlement Holding wordt bestuurd door een bestuur bestaande uit twee (2) bestuurders, een van de bestuurders wordt benoemd uit een voordracht op te maken door de CBCS. De hele werving- en selectieprocedure (ook via headhunting) van de 2de kandidaat is door CBCS verricht en is volledig beschreven in brief d.d. 3 mei 2021 met bijlagen.

Het proces dat is gevolgd door CBCS draagt de goedkeuring van de Minister.

Ik zie uw spoedig advies tegemoet opdat de voordracht tot benoeming van de kandidaat door de RvM en de Algemene Vergadering van Aandeelhouders met spoed kan worden behandeld.

(…)”

3.2 Brief CBCS d.d. 3 mei 2021 en E-mail CBCS d.d. 10 mei 2021

In het schrijven d.d. 3 mei 2021 van de CBCS aan de Minister met betrekking tot de voordracht van de kandidaat ter benoeming als 2^{de} bestuurder van GSH is onder ander het volgende gesteld:

“(…)”

Op grond van artikel 12 van de statuten van (“GSH”) wordt de vennootschap bestuurd door een bestuur bestaande uit twee bestuurders. De bestuurders worden door de algemene vergadering van aandeelhouders benoemd, waarbij één van de bestuurders wordt benoemd uit een voordracht door de Centrale Bank van Curaçao en Sint Maarten (“CBCS”). Volledigheidshalve treft u als bijlage 1 bij dit schrijven een kopie van de statuten aan.

De CBCS heeft na een proces waarin wij via headhunting diverse kandidaten hebben gesproken, besloten om ██████ voor te dragen als bestuurder van GSH. We hebben dezelfde headhuntingprocedure gevolgd die is gedaan bij de benoeming van de thans enige bestuurder van GSH.

██████ werkt thans als General Manager Centralized Retail Collection Unit bij een lokale commerciële bank en is verantwoordelijk voor incassoactiviteiten inzake particuliere bank producten en zakelijke kredieten en voor operationele aspecten van de betreffende afdeling. Voor meer informatie over de werkervaring en over de opleidingen genoten door ██████ verwijs ik u graag naar zijn curriculum vitae (bijlage 2).

Wij hebben alvorens deze voordracht te doen, aan Balance Assessment & Organization Development verzocht om een assessment af te nemen. Bijgaand treft u het assessmentrapport aan (bijlage 3). In het assessmentrapport concludeert Balance:

Als deze uitslag wordt afgezet tegen het profiel van de functie van Bestuurder van GSH sluit het profiel van ██████ hierbij aan. Hij beschikt over competenties die als belangrijk worden beschouwd voor het succesvol uitoefenen van de functie. Zijn persoonlijke krachten, vooral zijn daadkracht, stevigheid en

evenwichtigheid zullen hem helpen succesvol te zijn in de functie. Concluderend komen wij tot een positief eindoordeel ten aanzien van zijn geschiktheid voor de beoogde positie.

De profielschets waar Balance naar refereert treft u ook bijgaand aan (bijlage 4, profiel 2e bestuurder GSH). Volledigheidshalve doen wij u ook de profielschets toekomen voor de 1e bestuurder van GSH (bijlage 5). Wij hebben van GSH vernomen dat zij naar aanleiding van het advies van Stichting Bureau Toezicht en Normering Overheidsentiteiten (“SBTNO”) aan u van 26 november 2020 de profielschets die eerder door SBTNO is beoordeeld, heeft aangepast en een tweede profielschets heeft opgesteld waardoor er nu twee profielschetsen zijn voor de bestuurders.

Wij verzoeken u om het daarheen te leiden dat [REDACTED] zo spoedig mogelijk door de algemene vergadering van aandeelhouders zal worden benoemd. In dat kader verzoeken wij u om op de kortst mogelijke termijn advies te vragen aan SBTNO.

(...)”

Naar aanleiding van het verzoek tot nadere informatie van de adviseur heeft CBCS in een e-mail van 10 mei 2021 met nadere informatie aan de Minister het volgende gesteld:

“(...)”

Wij hebben kennisgenomen van het advies van SBTNO van heden gericht aan u.

Wij hebben u per brief van 3 mei 2021 met bijlagen verzocht om het daarheen te leiden dat de door ons voorgedragen kandidaat voor de positie van bestuurder van GI-RO Settlement Holding N.V. (GSH) zo spoedig mogelijk door de algemene vergadering van aandeelhouders van GSH zal worden benoemd.

In de brief van SBTNO gaat SBTNO in op artikel 8 van de Landsverordening corporate governance. In het eerste lid van dit artikel staat: “Indien door of namens de Minister wordt beslist of meebeslist over de vaststelling of aanpassing van de door de vennootschap of stichting bij een benoeming of voordracht tot benoeming van bestuurders te hanteren profielschets en procedureregels, meldt de Minister het voornemen tot die vaststelling schriftelijk en gemotiveerd aan de adviseur corporate governance”. In dit geval wordt niet door of namens de minister beslist of meebeslist over de vaststelling of aanpassing van de procedureregels.

Er is immers sprake van een voordracht door de CBCS. Wij zijn naar onze mening bij het doen van een voordracht niet gebonden aan een TOR die voor het Land geldt bij de werving en selectie door het Land van een statutair directeur.

Zoals u weet, hebben we reeds in het vierde kwartaal van 2020 een headhuntingproces ingesteld. In dat kader hebben wij diverse potentiële kandidaten gesproken, werkzaam in de financiële sector op Curaçao, en dat proces heeft geleid tot de keuze van een geschikte kandidaat. We hebben deze kandidaat ook een assessment laten afleggen bij Balance en zijn geschiktheid voor de functie is daarbij bevestigd.

We hebben uit efficiëntie oogpunt ervoor gekozen om het headhuntingproces dat reeds liep en waar wij reeds bij betrokken waren te vervolgen in plaats van om deze af te breken om een nieuwe procedure te starten, met name ook gezien het aantal kandidaten werkzaam in de financiële sector die wij reeds hadden benaderd en gesproken. De headhuntingprocedure die door ons is gevolgd staat reeds beschreven in het advies van SBTNO van 17 december 2020. Wij hadden gehoopt om het headhuntingproces eerder af te ronden, maar juist omdat wij de tijd hebben genomen om met kandidaten te spreken en om de juiste persoon voor de functie te vinden, heeft het proces om uiteindelijk te komen tot onze voordracht langer geduurd dan wij aanvankelijk hebben beoogd.

GSH is reeds volop actief met haar werkzaamheden. De leningenportefeuille van Girobank is recent aan GSH overgedragen. Ook is GSH reeds begonnen met het doen van uitkeringen aan de rekeninghouders van Girobank. Het lijkt ons in het belang van GSH, die belast is met het beheren en de afwikkeling van die leningenportefeuille om een zo hoog mogelijke opbrengst daaruit te halen, dat de thans enig bestuurder van GSH op de kortst mogelijke termijn een medebestuurder zal krijgen zodat de bestuurtaken kunnen worden verdeeld. Van een situatie waarin spoedig een bestuurder moet worden benoemd is dus nog steeds sprake en wat dat betreft is de situatie niet anders dan bij de benoeming van de huidige bestuurder.

Wat betreft de motivering voor de benoeming menen wij dat deze is opgenomen in onze brief aan u van 3 mei jl.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en vernemen graag indien SBTNO nadere vragen aan u heeft.

(...)"

4 Wettelijke bepalingen inzake de profielschets, procedureregels en remuneratie

Artikel 30 van de statuten van GSH stelt:

Voor de vennootschap geldt de Code Corporate Governance, zoals deze van toepassing is in Curaçao. Alle organen van de vennootschap zijn verplicht de bepalingen van de Code Corporate Governance toe te passen en in acht te nemen, rekening houdend met de concrete omstandigheden van de vennootschap. Afwijkingen vinden alleen plaats in overeenstemming met de Code Corporate Governance. Daar waar de Code Corporate Governance aan het bestuur, bestuurders, de raad van commissarissen of commissarissen bijzondere verplichtingen oplegt, komen zij die na, in aanvulling op hetgeen in deze statuten is bepaald.

4.1 Profielschets en procedureregels

Conform artikel 8 van de Landsverordening corporate governance meldt de verantwoordelijke minister het voornemen tot het vaststellen van de te hanteren profielschets en procedureregels bij een benoeming of voordracht van een bestuurder of commissaris aan de adviseur corporate governance. Op grond van artikel 8 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance in dit kader te adviseren over de vraag of het voornemen waarop de melding betrekking heeft, in overeenstemming is met de Code. In het advies geeft de adviseur corporate governance gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen.

In overeenstemming met artikel 8 van de Landsverordening corporate governance dient de verantwoordelijke minister het voornemen tot het vaststellen van de te hanteren profielschets en procedureregels bij een benoeming of voordracht vooraf aan de adviseur te melden. Hiermee wordt tevens voorkomen dat een werving- en selectieprocedure wordt opgestart terwijl er zwaarwegende bezwaren zouden kunnen zijn tegen de voorgestelde procedureregels dan wel profielschets. Het voorgaande heeft de adviseur reeds eerder gesteld onder meer in zijn adviezen van 23 mei 2012 met zaaknummer 2012/025744 en van 16 juli 2012 met nummer 16072012.01.

Indien het bestuur bestaat uit meerdere leden dient de raad van bestuur zodanig te zijn samengesteld dat de raad van bestuur zijn taak naar behoren kan vervullen. Deze samenstelling dient te berusten op een bewuste keuze voor kwaliteit ter uitoefening van de bestuurstaken zoals vervat in artikel 3 van de Code.

Voor de raad van bestuur dient dan ook een profielschets voor de raad als geheel alsmede een functieprofiel voor de individuele leden van de raad van bestuur te worden opgesteld. Ter zake van de gewenste grootte en samenstelling wordt rekening gehouden met de aard en de omvang van de overheidsentiteit en haar onderneming alsook de in dit kader gewenste deskundigheid en achtergrond van de bestuurder naar gelang de verdeling van taken, verantwoordelijkheden, bevoegdheden binnen de raad van bestuur.

4.2 Selectie en benoeming van commissarissen en bestuurders

Conform artikel 4.2 van de Code dient bij landsbesluit een entiteit te worden opgericht, welke belast is met de advisering van de overheid inzake de selectie en benoeming van

commissarissen en bestuurders van de vennootschap of stichting. Deze entiteit heeft in ieder geval kort gezegd de volgende taken:

- het geven van adviezen inzake de te hanteren selectiecriteria en benoemingsprocedures voor commissarissen en bestuurders;
- de periodieke beoordeling van de omvang en samenstelling van de raad van commissarissen en het bestuur van de vennootschap of stichting alsook het doen van een voorstel voor een profielschets van de raad van commissarissen;
- de periodieke beoordeling van het functioneren van individuele commissarissen en bestuurders van de vennootschap of stichting alsook de rapportage hierover aan de algemene vergadering van aandeelhouders dan wel verantwoordelijke minister.

4.3 Remuneratie van commissarissen en bestuurders

In overeenstemming met artikel 4.3 van de Code dient bij landsbesluit een entiteit te worden opgericht, welke belast is met de advisering van de overheid inzake de remuneratie van commissarissen en bestuurders. Deze entiteit heeft in ieder geval kort gezegd de volgende taken:

- het geven van adviezen aan de algemene vergadering van aandeelhouders dan wel verantwoordelijke minister betreffende het te volgen bezoldigingsbeleid;
- het geven van adviezen aan de algemene vergadering van aandeelhouders dan wel verantwoordelijke minister inzake de bezoldiging van individuele bestuurders ter vaststelling door de raad van commissarissen, in welk voorstel in ieder geval aan de orde komen: (i) de bezoldigungsstructuur en (ii) de hoogte van de vaste en variabele bezoldigungscomponenten, (iii) pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen (iv) de prestatiecriteria en de toepassing hiervan.

Voor wat betreft het kader voor de remuneratie van bestuurder is het raadzaam om ook het gestelde in het ontwerp Landsverordening houdende vaststelling van regels voor overheidsgelieerde entiteiten (Landsverordening eerste tranche optimalisering overheidsgelieerde entiteiten) in acht te nemen,

5 Toetsing profielschets bestuurder

In het schrijven van CBCS wordt met betrekking tot de profielschets voor de bestuurder gesteld dat GSH naar aanleiding van het advies van de adviseur van 26 november 2020 de profielschets die eerder door SBTNO is beoordeeld, heeft aangepast en een tweede profielschets heeft opgesteld waardoor er nu twee profielschetsen zijn voor de bestuurders.

De adviseur heeft dan ook een functieprofiel voor de 1^{ste} en ook voor de 2^{de} bestuurder mogen aantreffen.

Op grond van artikel 8 van de Landsverordening corporate governance dient de adviseur corporate governance te adviseren over de vraag of het voornemen waarop de melding betrekking heeft in overeenstemming is met de Code Corporate Governance. In het advies geeft de adviseur corporate governance gemotiveerd aan of er al dan niet zwaarwegende bezwaren zijn tegen het gemelde voornemen

De profielschets voor een bestuurder dient zodanig te zijn opgesteld dat op grond van de daarin vermelde taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden alsmede de vereiste kennis en vaardigheden en benodigde competenties gekomen kan worden tot de selectie van een bestuurder die de taken en werkzaamheden kan verrichten zoals vervat onder hoofdstuk 3 "Het Bestuur" van de Code.

Als toetsingskader zal de adviseur het 'Model profiel statutair directeur overheidsentiteit' van 31 juli 2012 hanteren. Voornoemd modelprofiel is opgesteld met inachtneming van hoofdstuk 3 van de Code.

De profielschets voor de 2^{de} bestuurder GSH is in grote lijken gelijk aan het eerder door de adviseur getoetste functieprofiel opgesteld en is derhalve eveneens in overeenstemming met het 'Model profiel statutair directeur overheidsentiteit' van 31 juli 2012 opgesteld. De voor de GSH niet relevante bepalingen zijn bij het opstellen van de functieprofielen voor de bestuurder van GSH buitenbeschouwing gelaten.

De functieprofielen voor de bestuurders zijn als volgt samengesteld:

1. Het bestuur
2. Bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de functie.
3. Plaats binnen de organisatie en interactie.
4. De taken die de 1^{ste} / 2^{de} Bestuurder dient uit te voeren.
5. Competenties.
6. Attitudes.
7. Kennis en vaardigheden.

Conform het gestelde in het advies van 26 november 2020 no. 26112020.01 heeft GSH voor ieder bestuurder het functieprofiel opgesteld.

De plaats in de organisatie van de 1^{ste} bestuurder versus de 2^{de} bestuurder is duidelijk aangegeven als mede de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden van beide bestuurders. Tevens zijn functie-eisen zoals vervat in de functieprofielen voor wat betreft de opleidingsrichting nader gepreciseerd.

Gesteld kan worden dat de functieprofielen genoegzaam in overeenstemming zijn met de code en de modelprofielschets voor bestuurders. De adviseur heeft gelet op het voorgaande geen zwaarwegende bezwaren tegen de opgestelde profielschets voor de 1^{ste} en 2^{de} bestuurder GSH.

6 Toetsing procedureregels en voornemen tot benoeming tweede bestuurder

In overeenstemming met artikel 8 van de Landsverordening corporate governance dient de verantwoordelijke Minister het voornemen tot het vaststellen van de te hanteren profielschets en procedureregels bij een benoeming of voordracht vooraf aan de adviseur te melden. Hiermee wordt tevens voorkomen dat een werving- en selectieprocedure wordt opgestart terwijl er zwaarwegende bezwaren zouden kunnen zijn tegen de voorgestelde procedureregels dan wel de profielschets. Het voorgaande heeft de adviseur reeds gesteld onder meer in zijn adviezen van 23 mei 2012 met zaaknummer 2012/025744 en van 16 juli 2012 met nummer 16072012.01.

6.1 Toetsing Procedureregels inzake de benoeming

In eerder adviezen met betrekking tot het voornemen tot de benoeming van de 1^{ste} bestuurder GSH had de adviseur reeds kanttekeningen geplaatst bij de gehanteerde werving- en selectieprocedure. De adviseur had toen benadrukt dat mocht er niet middels een open en transparante werving en selectie over worden gegaan tot de werving en selectie van de bestuurders maar het voornemen zijn om dit te doen geschiedt middels een "Headhunting" procedure dan dient dit deugdelijk te worden gemotiveerd en dient de "Headhunting" op een transparante wijze te geschieden. Er dient duidelijk te blijken hoe de "Headhunting" heeft plaatsgevonden en dat de kandidaten op een objectieve wijze zijn getoetst aan de profielschets. Een verslag met de beoordeling van de kandidaten dient hiertoe ten grondslag aan te liggen. Evenzo dienen de kandidaten ter waarborging van de objectiviteit en transparantie aan de gebruikelijke assessmenttoets te worden onderworpen.

De adviseur heeft toen gesteld dat gelet op het bijzondere karakter en de urgentie om de GSH op te richten de adviseur de Minister kon volgen in zijn motivering om de werving en selectie niet conform de door de Raad van Ministers vastgestelde TOR te laten plaatsvinden maar middels een Headhunting procedure. De adviseur had gelet op het voorgaande en in dit specifiek bijzondere geval hier tegen in beginsel geen zwaarwegende bezwaren.

De adviseur heeft gezien het feit dat er wederom is afgeweken van een open werving en selectieprocedure om te komen tot de 2^{de} bestuurder de volgende nadere vragen gesteld:

- Motivering waarom er sinds de oprichting geen open werving en selectieprocedure heeft plaatsgevonden.
- Motivering en gegronde redenen waarom er afgeweken is van een open en transparante werving- en selectieprocedure.
- Nadere beschrijving van de gehanteerde headhunting en selectie die heeft plaatsgevonden met mede aangegeven door wie dan welke instantie de headhunting is geschied.

CBCS heeft in hun e-mail van 10 mei 2020 onder andere gesteld dat gezien het feit dat er in dit geval immers sprake is van een voordracht door CBCS zij naar hun mening bij het doen van een voordracht niet gebonden aan een TOR die voor het Land geldt bij de werving en selectie door het Land van een statutair directeur, daar er in dit geval niet door of namens de minister beslist of meebeslist wordt over de vaststelling of aanpassing van de procedureregels.

De adviseur kan CBCS in deze echter niet volgen. CBCS heeft echt conform artikel 12 derde lid van de statuten van GSH de bevoegdheid om een voordracht te doen voor de benoeming van één van de bestuurders doch brengt dit niet met zich mee dat zijn bij de werving en selectie om te komen tot deze voordracht het gestelde in de Code met betrekking tot een open en transparante werving- en selectieprocedure niet in acht hoeven te nemen. CBCS gaat hierbij als eerste voorbij aan het feit dat conform artikel 30 van de statuten van GSH de Code van toepassing is op GSH en dat op grond hiervan ook de voordragende instantie van een kandidaat voor bestuurder de bepalingen van de Code met betrekking tot de werving en selectie van een bestuurder in acht dient te nemen. Zelfs indien CBCS de door het Land vastgestelde TOR niet wenste te volgen was CBCS bij de werving- en selectie nog steeds gehouden de daarin vervatte procedure ter waarborging van een open en transparante werving en selectie te volgen daar dit een voortvloeisel is van de Code. Voorts zij gesteld dat CBCS ook voorbij gaat aan artikel 9 van de Landsverordening waarbij de Minister als vertegenwoordiger van de aandeelhouder zich bij de benoeming ook aan de Code en de Landsverordening dient te houden en gehouden is te bewerkstelligen dat de Code wordt nageleefd conform artikel 3 derde lid van de Landsverordening.

In de e-mail van 10 mei 2021 van CBCS wordt gesteld dat uit efficiëntie oogpunt ervoor gekozen is om het headhuntingproces dat reeds liep (en waar wij reeds bij betrokken waren te vervolgen in plaats van om deze af te breken om een nieuwe procedure te starten, met name ook gezien het aantal kandidaten werkzaam in de financiële sector die wij reeds hadden benaderd en gesproken. Gehoopt was om het headhuntingproces eerder af te ronden, maar juist omdat er de tijd genomen is om met kandidaten te spreken en om de juiste persoon voor de functie te vinden, heeft het proces om uiteindelijk te komen tot de voordracht langer geduurd dan wij aanvankelijk hebben beoogd wordt door CBCS gesteld.

De adviseur had uiteindelijk in zijn advies van december 2020 gesteld geen zwaarwegende bezwaren te hebben tegen de toen gehanteerde tegen toen de gehanteerde werving- en selectieprocedure (Headhunting) zoals aangegeven in dat advies.

Doorslaggevend wat toen in het bijzonder het spoedeisend karakter dat met de oprichting van GSH geboden was in verband met de afwikkeling van het Giro-problematiek en de vereiste oprichting van de GSH als voorwaarde voor de beschikbaarstelling van de middelen door Nederland hiervoor. Om een vennootschap op te richten dienen de eerste bestuurder in de akte

van oprichting te worden opgenomen. Er was toen dus spoed geboden met de werving en selectie van minimaal één bestuurder die in de oprichtingsakte zou worden benoemd. De Minister had toen ook in zijn schrijven van 14 december 2020 aangegeven er uit de headhunting procedures twee geschikte kandidaten zijn gevonden en aan een assessment zouden worden onderworpen en dat indien om enige reden één van deze beoogde bestuurders niet in de akte van oprichting tot bestuurder kan worden aangewezen, de vennootschap zal worden opgericht met één bestuurder en dat de benoeming van de tweede bestuurder zo spoedig mogelijk daarna zal volgen.

Voorname reden voor de urgentie ter benoeming van een tweede bestuurder is feitelijk na de oprichting en benoeming van de eerste bestuurder komen te vervallen. De adviseur zou het betoogd van de CBCS nog enigszins kunnen volgen dat uit efficiëntie oogpunt ervoor gekozen is om het headhuntingproces dat reeds liep te vervolgen in plaats van om deze af te breken om een nieuwe procedure te starten, indien reeds op grond van de toen geworven kandidaten kort na de selectie van de eerste kandidaat ook een tweede kandidaat uit de toen reeds geworven kandidaten was geselecteerd. Dit is kennelijk niet gebeurd. Er zijn echter ruim vier maanden verstreken tussen selectie van de eerste kandidaat voor bestuurder en de thans voorgedragen kandidaat voor een tweede bestuurder. Waarom het meer dan vier maanden heeft geduurd om met de kandidaten te spreken en te selecteren heeft de adviseur uit de stukken niet kunnen opmaken. Een open en transparante werving en selectieprocedure had indien deze in januari was opgestart ook binnen drie maanden kunnen zijn afgerond waardoor er wellicht meer kandidaten gevonden konden worden dan met de "Headhunting" en waardoor het proces transparanter was doorlopen.

In het kader van efficiency en transparantie had het wellicht op de weg van CBCS gelegen om Parallel aan de "Headhunting" die in december 2020 geen kandidaat voor een tweede bestuurder had opgeleverd in januari 2021 tevens te starten met een open en transparante werving- en selectieprocedure. Met het voorgaande zou de transparantie zijn gewaarborgd alsmede de kans om meerdere kandidaten te vinden zijn vergroot.

De adviseur benadrukt dat "Headhunting" in beginsel alleen toegepast dient te worden indien daadwerkelijk urgentie is geboden om in de functie te voorzien dan wel nadat middels een open sollicitatieprocedure geen dan wel niet genoeg kandidaten zijn geworven.

Op grond van noch de door de Minister verstrekte informatie noch de door de CBCS nader gegeven toelichting kan de adviseur afleiden dat er gegronde redenen waren om slechts de "Headhunting" voort te zetten en af te zien van een transparante open werving en selectieprocedure.

Ook heeft de adviseur naast het assessmentrapport van de kandidaat geen overzicht mogen ontvangen van het aantal benaderde kandidaten en de gespreksverslagen en beoordeling van deze kandidaten dan wel de geselecteerde kandidaat.

De adviseur heeft gelet op het voorgaande zwaarwegende bezwaren tegen de gehanteerde werving- en selectieprocedure om te komen tot een tweede bestuurder voor GSH.

6.2 Toetsing benoeming tweede bestuurder

Met betrekking tot het voornemen tot het benoemen van 2^{de} bestuurders voor GSH is in het schrijven van CBCS d.d. 3 mei 2021 is het volgende gesteld:

(...)"

De CBCS heeft na een proces waarin wij via headhunting diverse kandidaten hebben gesproken, besloten om ████████ voor te dragen als bestuurder van GSH. We hebben dezelfde headhuntingprocedure gevolgd die is gedaan bij de benoeming van de thans enige bestuurder van GSH. ████████ werkt thans als General Manager Centralized Retail Collection Unit bij een lokale commerciële bank en is verantwoordelijk voor incassoactiviteiten inzake particuliere bank producten en zakelijke kredieten en voor operationele aspecten van de betreffende afdeling. Voor meer informatie over de

werkervaring en over de opleidingen genoten door de ████████ verwijs ik u graag naar zijn curriculum vitae (bijlage 2).

Wij hebben alvorens deze voordracht te doen, aan Balance Assessment & Organization Development verzocht om een assessment af te nemen. Bijgaand treft u het assessmentrapport aan (bijlage 3). In het assessmentrapport concludeert Balance:

Als deze uitslag wordt afgezet tegen het profiel van de functie van Bestuurder van GSH sluit het profiel van ████████ hierbij aan. Hij beschikt over competenties die als belangrijk worden beschouwd voor het succesvol uitoefenen van de functie. Zijn persoonlijke krachten, vooral zijn daadkracht, stevigheid en evenwichtigheid zullen hem helpen succesvol te zijn in de functie. Concluderend komen wij tot een positief eindoordeel ten aanzien van zijn geschiktheid voor de beoogde positie.

(...)

Uit de rapportage persoonlijkheidsassessment van 25 april 2021 ook dat de kandidaat op de meeste onderdelen ruimvoldoende tot goed heeft gescoord.

Op grond van het voorgaande zou betoogd kunnen worden dat de kandidaat geschikt is om de functie te bekleden en voldoet aan het functieprofiel voor de tweede bestuurder GSH.

De adviseur heeft echter geen beoordelingsmatrix dan wel gespreksverslag van het sollicitatiegesprek met de kandidaat mogen ontvangen. Er is in de stukken ook niet aangegeven in hoeverre en door wie er met de kandidaat een gesprek is gevoerd en hoe de beoordeling hiervan heeft plaatsgevonden.

De adviseur heeft reeds aangegeven dat er zwaarwegende bezwaren zijn tegen de gehanteerde werving en selectieprocedure voor de 2de bestuurder GSH. In het verlengde hiervan en in overeenstemming met artikel 9 lid 2 van de Landsverordening corporate governance kan de adviseur onverlet het feit dat de kandidaat geschikt bevonden is voor de functie niet anders stellen dat er zwaarwegende bezwaren zijn tegen de voorgenomen benoeming. Benadrukt wordt dat het zwaarwegende bezwaar geen betrekking heeft op de geschiktheid van de kandidaat.

De Minister kan met inachtneming van artikel 9 vijfde lid desgewenst gemotiveerd afwijken van het advies van de adviseur. De adviseur wijst erop dat de afwijkende motivering terstond schriftelijk aan de adviseur moet worden gemeld.

7 Conclusie en Advies

- De adviseur heeft in geen zwaarwegende bezwaren tegen de opgestelde profielschets dan wel functieprofielen voor de eerste en tweede bestuurder GSH.
- De adviseur heeft zwaarwegende bezwaren tegen de gehanteerde werving- en selectieprocedure (Headhunting) zoals aangegeven in dit advies.
- De adviseur heeft in het verlengde van de zwaarwegende bezwaren tegen de gehanteerde werving en selectieprocedure zwaarwegende bezwaren tegen de voorgenomen benoeming. Benadrukt wordt dat het voorgaande geen betrekking heeft op de al dan niet geschiktheid van de geselecteerde kandidaat om de functie te bekleden.
- De Minister kan met inachtneming van artikel 9 vijfde lid desgewenst gemotiveerd afwijken van het advies van de adviseur. De adviseur wijst erop dat de afwijkende motivering terstond schriftelijk aan de adviseur moet worden gemeld.

SBTNO 

 De adviseur corporate governance

cc:  Minister-President